

Fröse, Marlies W.

Gender Troubles - Geschlechterkonflikte in der internationalen Bildungszusammenarbeit

ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 21 (1998) 4, S. 6-12



Quellenangabe/ Reference:

Fröse, Marlies W.: Gender Troubles - Geschlechterkonflikte in der internationalen Bildungszusammenarbeit - In: ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 21 (1998) 4, S. 6-12 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-63148 - DOI: 10.25656/01:6314

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-63148>

<https://doi.org/10.25656/01:6314>

in Kooperation mit / in cooperation with:

ZEP

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung
und Entwicklungspädagogik

"Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V."

<http://www.uni-bamberg.de/allgpaed/zep-zeitschrift-fuer-internationale-bildungsforschung-und-entwicklungspaedagogik/profil>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

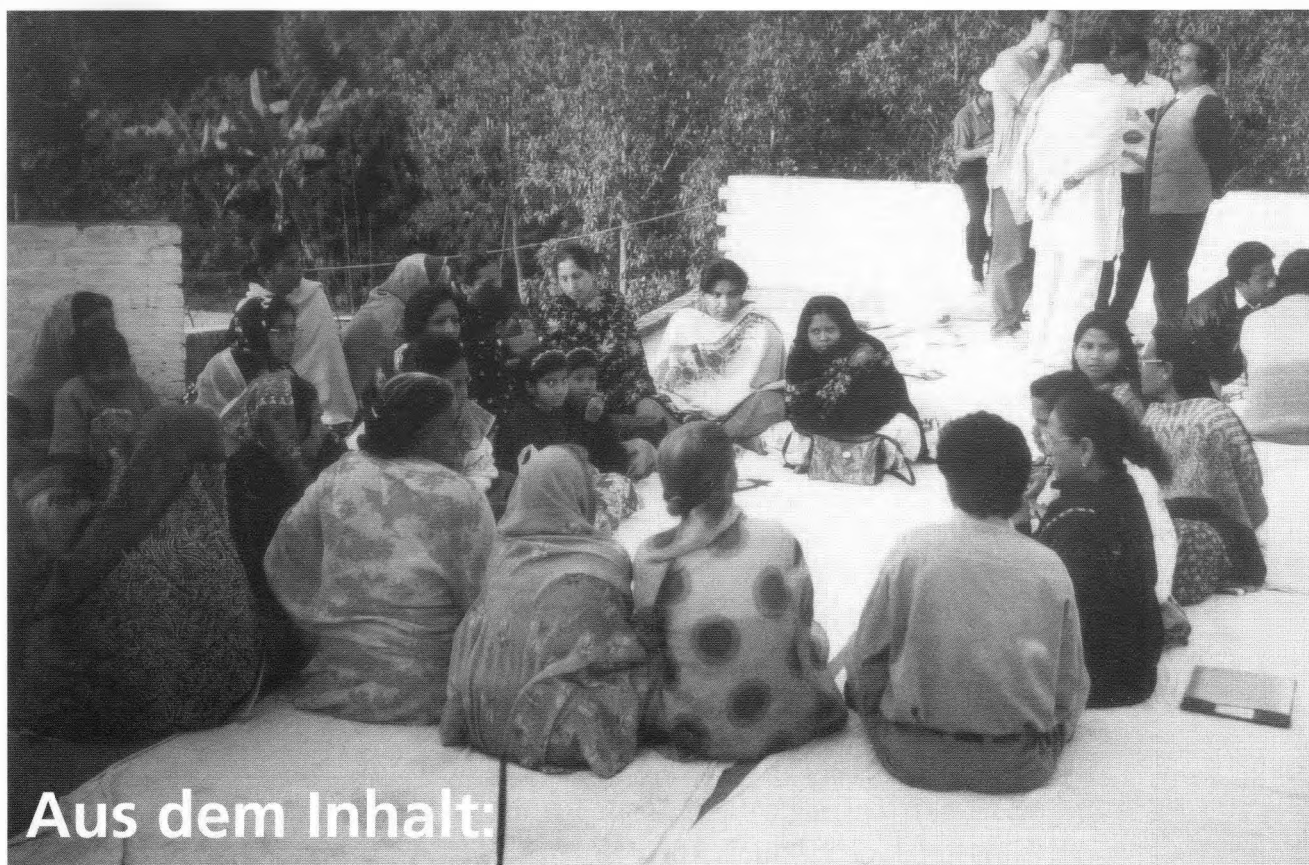
peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Fortbildung



- Aus dem Inhalt:**
- Fortbildung von Fachkräften aus dem Süden
 - Frauenförderung
 - LehrerInnenfortbildung
 - Deregulierung des Bildungswesens in der Türkei und in Deutschland
 - Workcamp-Organisationen am Scheideweg

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik

21. Jahrgang Dezember **4** 1998 ISSN 1434-4688D

Manfred Wallenborn	2	Fortbildung für Fachkräfte der beruflichen Bildung aus Entwicklungsländern - aber für welche Zielgruppen?
Marlies W. Fröse	6	Gender Troubles - Geschlechterkonflikte in der internationalen Bildungszusammenarbeit
Jutta Janzen	13	Fachtagung Globales Lernen in Stuttgart - Raum und Zeit für Theorie und Praxis
Perihan Ügeöz	16	Globalisierung, Deregulierung, Privatisierung - Krisenszenarien und ihre Folgen für das Bildungswesen im Ländervergleich Türkei und Deutschland
Volker Bach	22	Workcamporganisationen am Scheideweg zwischen kritischer Friedenspädagogik und profitorientiertem Fernreisebüro?
Zeppelin	26	Von Pfauen und Herzchen
Kommentar	27	Jörg-Robert Schreiber: Stellungnahme zur Konzeption des Themenparks: 'Wissen: Information, Kommunikation' auf der Expo 2000
BDW	29	Informationen Leserbrief: Neugliederung, neue Namensgebung, alte Inhalte?
BDW	30	Asit Datta: Bilder der Welt - Welt der Bilder - Anmerkungen zur Globalisierung der Nachrichten
	34	Rezensionen und Kurzrezensionen
	46	Unterrichtsmaterialien
	48	Informationen

Impressum: ZEP - Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 21. Jg. 1998 Heft 4. Herausgeber: Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V.. Schriftleitung: Dr. Annette Scheunpflug Redaktionsanschrift: Katharina-Petersen-Weg 9, 30657 Hannover, 0511/603340. Redaktionsteam: Prof. Dr. Hans Bühler, Weingarten; Prof. Dr. Asit Datta, Hannover; Prof. Dr. Hans Gängler, Leipzig; Sigrid Gürgens, Hamburg; Pfr. Georg-Friedrich Pfäfflin, Stuttgart; Dr. Ulrich Klemm, Ulm; Gregor Lang-Wojtasik, Hannover; Prof. Dr. Renate Nestvogel, Essen; Prof. Dr. Gottfried Orth, Rothenburg; Dr. Annette Scheunpflug (Geschäftsführung), Hamburg; Dr. Klaus Seitz, Nellingen; Barbara Toefer (ZEP-pelin), Marburg; Prof. Dr. Alfred K. Tremel, Hamburg, Technische Redaktion: Gregor Lang-Wojtasik, 0511/814889. V.i.S.d.P.: Dr. Annette Scheunpflug. Abbildungen: (Falls nicht bezeichnet) Privatfotos oder Illustrationen der Autoren. Titelbild: Gender-Training in Indien 1997 (Foto: Gregor Lang-Wojtasik). Diese Publikation ist gefördert vom Ausschuss für Entwicklungsbezogene Bildung und Publizistik, Stuttgart. Das Heft ist auf umweltfreundlichem chlorfreien Papier gedruckt.

Anmerkung: Genetische Maskulina und Feminina werden im Text, falls von den Autoren nicht anders vermerkt, dem Sprachgebrauch im Deutschen entsprechend, geschlechtsneutral verwendet.

Erscheinungsweise und Bezugsbedingungen:

erscheint vierteljährlich; Jahresabonnement DM 36,- Einzelheft DM 9,50; alle Preise verstehen sich zuzüglich Versandkosten; zu beziehen durch alle Buchhandlungen oder direkt vom Verlag. Abbestellungen spätestens acht Wochen vor Ablauf des Jahres.

Verlag: Verlag für Interkulturelle Kommunikation (IKO), Postfach 90 04 21, 60444 Frankfurt/ Main, Tel.: 069/784808; ISSN 1434-4688 D

Marlies W. Fröse

Gender Troubles - Geschlechterkonflikte in der internationalen Bildungszusammenarbeit

Zusammenfassung: Inwieweit sind Geschlechterkonflikte in der internationalen Bildungszusammenarbeit der Bundesrepublik Deutschland vorhanden, und wie wirken sich diese auf die gezielte Förderung von Frauen in den nonformalen Bildungsprogrammen aus? Diese beiden Fragen sollen im vorliegenden Beitrag behandelt werden.

Im ersten Teil werden vier verschiedene Ansätze zur nonformalen Bildung präsentiert, die die befragten Expertinnen und Experten, die innerhalb der deutschen Organisationen tätig sind, vorgetragen haben. Im zweiten Teil werden drei voneinander unterschiedliche Positionen zum Selbstverständnis von Frauenförderung in den Organisationen vorgestellt; sie lassen sich wie folgt differenzieren: Konstruktive Auseinandersetzungen durch die Frauenförderung, Frauenförderung nur mit Frauen und Konflikte durch die Frauenförderung. Im dritten Teil werden Erklärungsversuche für die zögerliche Adaption internationaler Verpflichtungen diskutiert.

Meine 1992 - 1996 durchgeführte Untersuchung verdeutlicht, daß die Frauenförderung und der gezielte Umgang mit nonformalen Frauenbildungsprogrammen von den befragten Expertinnen und Experten der Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit sehr widersprüchlich beurteilt wird. In dieser Studie wurden Materialien von 130 Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit und 14 qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten ausgewertet, die ein breites Spektrum der deutschen Organisationen widerspiegeln¹.

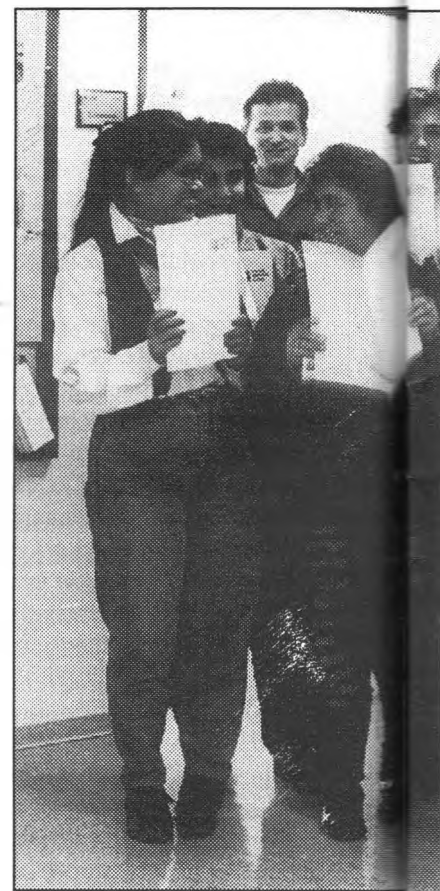
Konzeptionen nonformaler Frauenbildungsprogramme

Die Konzeptionen für nonformale Frauenbildungsprogramme sind in einem Spannungsfeld zwischen Befürwortung und Ablehnung angesiedelt. Grundsätzlich werden von nahezu allen interviewten Personen große Erwartungen an die Effizienz der Frauenförderung in den nonformalen Bildungsprogrammen gestellt. Diesem Erwartungsansatz stehen allerdings

meist sehr divergente und sich zum Teil überlagernde Erfahrungen aus der Alltagspraxis entgegen. So zeigt der mit den qualitativen Interviews gewährte Einblick in ausgewählte deutsche Organisationen der internationalen Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit, daß hier Hindernisse die Förderung von Frauen erschweren; sie sind vielschichtig und werden zudem von den befragten Experten und Expertinnen nicht immer eindeutig erkannt oder beschrieben. Dennoch erlauben die vorliegenden Ergebnisse eine Darstellung der Fördersituation von Frauen in den nonformalen Bildungsprogrammen.

Die konzeptionelle Ebene ist geprägt von vier unterschiedlichen Ansätzen. Eine die spezielle Frauenförderung ablehnende Position beruht auf der Meinung, daß *Frauen keine spezifische Zielgruppe* mit eigenen inhaltlichen Belangen und besonderen methodischen Ansätzen darstellen und somit innerhalb der einzelnen Grundformen der nonformalen Bildungsprogramme ausreichend gefördert werden. Ein etwas weitergehender konzeptioneller Ansatz billigt zwar eine besondere Frauenförderung zu, allerdings nur zur *Beseitigung von speziellen Defiziten*, die die Zielgruppe Frauen habe, bzw. zur Bewältigung von Problemen einiger sogenannter Randgruppen, denen nur Frauen - beispielsweise "Prostituierte" oder "Frauen, die aufgrund irgendwelcher Umstände (sic!) schwanger geworden sind" - angehören. Die beiden weiteren Ansätze befürworten grundsätzlich die Frauenförderung und schreiben ihr und damit den Frauen selbst eine große Relevanz in den nonformalen Bildungsprogrammen und der gesamten Entwicklungszusammenarbeit zu. Dabei orientiert sich der dritte Ansatz an *ökonomisch-entwicklungspolitischen Zielen*, während der vierte Ansatz die *Realisierung feministischer Ziele* anstrebt, also eine gleichberechtigte und gleichwertige frauenbezogene Entwicklungszusammenarbeit mit gesellschaftlich verändernder Funktion.

Diese vier zum Teil recht unterschiedlichen Positionen der befragten Personen erschweren die Entwicklung eines einheitlichen Konzeptionsansatzes der nonformalen Bildung. Welcher Ansatz wirksam wird, ist entscheidend von der jeweiligen Organisation der Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit abhängig. Vorwiegend werden nonformale Frauenbildungsprogramme von kleinen nichtstaatlichen und kirchlichen Organisationen durchgeführt, größere Organisa-



tionen integrieren nonformale Bildungsprogramme mit einer Frauenkomponente bislang meist nur punktuell und sporadisch.

Stellenwert der Frauenförderung innerhalb der deutschen Organisationen

Ansätze zur Förderung nonformaler Frauenbildungsprogramme können zum einem mit den jeweiligen Einstellungen zum Selbstverständnis von Frauenförderung in den Organisationen und zum anderen mit dem Geschlecht der befragten Expertinnen bzw. Experten verknüpft werden. Denn von den männlichen Befragten, die eher zögerlich und distanzierend reagierten, wird nahezu mehrheitlich vorgebracht, daß Frauenförderung grundsätzlich zu Konflikten geführt habe. Die weib-

Frauenförderung hat mittlerweile hohe Priorität; dies aber nur, weil die Debatten um die Frauenförderung immer wieder von engagierten Frauen mit dem Ziel, diesen „blinden Fleck“ deutlich zu machen, vorgetragen werden. So sind seit Mitte der 80er Jahre in den deutschen Organisationen verschiedene Arbeitsgruppen gegründet worden (z.B. die Frauengruppe bei der Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Entwicklungsdienst und das NRO-Frauenforum). Weiterhin sind eine beträchtliche Anzahl von Studien zur Förderung von Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit realisiert, konkrete Seminarplanungen und länderspezifische frauenbezogene Gutachten in Auftrag gegeben und Empfehlungen für eine gezielte Berücksichtigung von Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit erarbeitet worden². Nur vereinzelt wird die Einführung

der Quotierung thematisiert. Darüber hinaus werden vereinzelt geschlechterbezogene Sensibilisierungsprogramme für die Mitarbeitenden in Form von Gender-Trainings durchgeführt.

Die beiden nacheinander entwickelten Ansätze *Women in Development* in den 70er Jahren und *Gender Issues in Development* in den 80er Jahren haben zu einer konstruktiven und positiven Entwicklung beigetragen. Ein behutsamer Umgang mit der Gender-Debatte und mit nonformalen Frauenbildungsprogrammen ist aber nach wie vor erforderlich. Angesichts der meist schwerfälligen Diskussionen innerhalb der deutschen Organisationen mußte darauf geachtet werden, daß weder der Gender-Ansatz, noch die spezifischen Frauenförderansätze wegrationalisiert werden. Bislang ließen sich mit diesen beiden Ansätzen allein die vordergründig störenden Abgrenzungen zwischen den Geschlechtern nicht nachvollziehen; offenbar beunruhigen sie darüber hinaus das männliche Geschlecht. Denn trotz der vielfältigen gewinnbringenden und fruchtbaren Erkenntnisse für die alltägliche Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit bleiben diese Ansätze offenbar noch zu selten ohne fundierten Einfluß. Dies zeigt

sich bislang auch in den wenigen institutionellen Veränderungen innerhalb deutscher Organisationen. Programme zur Frauenförderung sind vorhanden, doch tatsächlich steckt die Umsetzung und Realisierung sowohl der Frauenförderpläne, als auch die Entwicklung von Richtlinien für nonformale Frauenbildungsprogramme in den Kinderschuhen. Das alte tradierte Geschlechterrollenverständnis taucht häufig noch als Grundlage bildungsplanerischer Studien auf. Die Folge davon ist, daß das ungleiche Geschlechterverhältnis und der gesellschaftliche Status von Frauen der jeweiligen Länder unzureichend berücksichtigt wird. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß das gesamte Bildungssystem auf männlichen Idealen der Konkurrenzfähigkeit, der Durchsetzungsfähigkeit und des Leistungsstrebens basiert.



Foto: Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg

lichen Befragten bewerten mehrheitlich die Frauenförderung als konstruktiv und positiv, da sie zu einer differenzierten Planung, insbesondere bezogen auf nonformale Frauenbildungsprogramme, führt. Die praktizierte Frauenförderung der deutschen Organisationen spiegelt dieses Spannungsfeld wider. Der widersprüchliche Umgang zieht sich auch wie ein roter Faden durch die vorliegende Untersuchung. Sie lassen sich wie folgt umreißen:

Konstruktive Auseinandersetzungen durch die Frauenförderung

Die Diskussionen zur Frauenförderung haben konstruktive Auseinandersetzungen innerhalb deutscher Organisationen ausgelöst und somit differenzierte Planungen ermöglicht.

Frauenförderung nur mit Frauen

Die zweite Position weicht von der vorab aufgeführten Meinung punktuell ab. Es wird davon ausgegangen, daß eine gezielte Frauenförderung nur mit Frauen konstruktiv realisierbar sei. Begründet wird diese Position damit, daß bezüglich der Frauenförderung andere Grundvoraussetzungen - als gegenwärtig üblich - in einer deutschen Organisation vorhanden sind. In dieser Organisation ist die Debatte um die Frauenförderung nicht erforderlich, da hier nur Frauen beschäftigt sind; Frauenförderung als solches ist überflüssig. Gezielt werden Organisations- und Vernetzungsprozesse von Frauen, Frauengruppen und Frauenorganisationen in den Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas unterstützt: „*Wir haben somit eine ganz andere Ausgangssituation in der Zusammenarbeit mit Frauen aus anderen Ländern.*“ Maßnahmen zur Frauenförderung müssen nicht mehr durchgesetzt werden; aufgrund anderer Ausgangsbedingungen sind keine grundsätzlichen Erörterungen mehr notwendig. Da in dieser Organisation und zumeist in den jeweiligen Partnerorganisationen Frauen alleinige Planungs- und Entscheidungsbefugnisse besitzen, entfallen damit die üblichen kräfteraubenden Auseinandersetzungen, die in den gemischtgeschlechtlichen Organisationen zum Alltagsgeschäft gehören. Allerdings sind aus Sicht der Befragten weiterhin Debatten zur Frauenförderung in der internationalen Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit dringend erforderlich, an denen sie sich beteiligen würden. Als Ziele dieser speziellen Ausgangsposition sind deshalb die folgenden Leitsätze in der Bildungsarbeit richtungsweisend: „*Frauen sollen die Verwaltung über das Geld haben, über die Entscheidungen, über die Konzepte ihrer Arbeit. Sie sollten Durchführende der nonformalen Bildungsprogramme sein. Und Männer sollten weder als Angestellte noch als Entscheidungsträger Befugnisse haben.*“ Ein weiterer konzeptioneller Ausgangspunkt ist, daß das Wissen um die jeweils notwendige Frauenförderung vorhanden ist. Vorrangig sollte es deshalb darum gehen, dieses Wissen zu konkretisieren.

Diese, allein von Frauen geführte Organisation nimmt damit eine besondere Stellung in der vorwiegend männerdominierten Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit ein. Daß von diesem Ansatz tatsächlich eine von Frauen gewünschte umfassende Frauenförderung ausgehen kann, bleibt zur Zeit noch abzuwarten. Als ein erster Schritt ist dieser Ansatz sicherlich ein gewichtiger Schritt, um den vorhandenen Machtstrukturen, den ungleich verteilten Ressourcen und der Definitionsmacht eine von Frauen gewünschte Förderung gegenüberzustellen. Unklar bleibt bei diesem Ansatz allerdings die Verantwortung der Männer, die Umverteilung der Ressourcen und die Neubewertung aller gesellschaftlich notwendigen Arbeiten, die sich aus der bezahlten und unbezahlten Arbeit zusammensetzen.

Konflikte durch Frauenförderung

Die Diskussionen um Frauenförderung haben allerdings zu verschiedenen Auseinandersetzungen insbesondere auf der strukturellen Ebene innerhalb deutscher Organisationen geführt; sie gehen mit Konflikten im Geschlechterverhältnis einher. Gründe für die vorhandenen Schwierigkeiten und Hindernisse auf der Umsetzungsebene werden jedoch nur indi-

rekt ersichtlich. Obwohl die Befragten sich vordergründig für die Frauenförderung aussprechen, kursieren in den Organisationen doch tatsächlich eine Reihe von Ablehnungsargumenten:

Erstens werden innerhalb deutscher Organisationen die Gender-Analyse, das Gender-Training und nonformale Frauenbildungsprogramme als „*Modeerscheinung*“ im Kontext von Zeitgeistdiskussionen angesehen; damit findet letztendlich eine Abqualifizierung der Frauenförderung statt. Wenn die Gender- bzw. Frauenförderung zur Diskussion in den Organisationen steht, lassen bemerkenswerterweise einige Befragten eine unverkennbare Reserviertheit bis deutliche Ablehnung der Frauenförderung erkennen. Diese Position gipfelt



in Aussagen wie: „*Frauen sind wichtig, aber man soll es nicht übertreiben.*“ Die Frauenförderung wird von etlichen Mitarbeitern sogar als überflüssig bezeichnet.

Zweitens sei die Frauenförderung, die Gender-Debatte oder das Gender-Training nicht mehr relevant, da in den Organisationen genügend Frauen tätig seien. Diese Behauptung wird vorgebracht, obwohl hinreichend bekannt ist, daß Frauen in nahezu allen Organisationen der Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit kaum Zugang zu höheren Positionen haben.

Drittens wird in vielen Fällen die Frauenförderung und Gender-Debatte vorübergehend genutzt, um von den vorhandenen Geschlechterkonflikten abzulenken. „*Man spricht zwar überall von Gender, Gender-Training oder Gender-Relation. Alle sind begeistert, in vielen Bildungsprojekten werden*

Gender-Trainings durchgeführt, aber ich finde keinen Hinweis darauf, daß sich das Verhältnis von Männern und Frauen in den Organisationen tatsächlich verändert hat, ob bei den Strukturanpassungsprogrammen, bei der Migration, bei der Weltwirtschaft oder bei der Bildung.“ Noch pointierter ausgedrückt: *„In der Abwendung von der Frauenfrage hin zur Geschlechterfrage wird die Machtfrage vollends unter den Teppich gekehrt; nach wie vor bleibt ein absolutes Machtungleichgewicht erhalten, sowie eine ungleichmäßige Verteilung der Ressourcen.“*

Viertens liegt die eigentliche entwicklungspolitische Bedeutung der nonformalen Bildungsprogramme heutzutage scheinbar nicht mehr in der Frauenförderung, diese sei über-

dungen in leitenden Funktionen werden sogar bis zu 90% von Männern getragen.“ Diese Quote ist tendenziell ebenso auf andere deutsche Organisationen übertragbar, und das nach 20 - 30 Jahren Erfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit. Die bisherigen Versuche einer institutionalisierten Frauenförderung haben den Frauenanteil intern bislang nur geringfügig angehoben. Zur Zeit liegt dieser Anteil nach Auskunft eines weiteren Befragten in seiner Organisation bei 12%, trotz „*verzweifelter Bemühungen, der Bedeutung von Frauen und Entwicklung gerecht zu werden.*“ Seiner Meinung nach liegt eine wesentliche Ursache für den niedrigen Anteil von Frauen darin, daß etliche Berufe und Wirkungsbereiche nonformaler Bildungsprogramme absolute Männerdomänen geblieben sind. *„Wir haben uns bemüht, wir haben Ankündigungen für Frauen geschrieben, wir haben Gespräche mit deutschen Botschaften oder auf regionalen Konferenzen geführt. Wir haben gesagt, ihr könnt den Frauen eine Präferenz geben. Eine Quote kam jedoch nicht angesetzt werden, das haben wir jahrelang versucht und kommen da nicht weiter. Natürlich sind auch die Berufsstrukturen in den Ländern dafür verantwortlich.“* In dieser Aussage werden allerdings nicht die Defizite in der inländischen Organisation thematisiert; es hat sogar den Anschein, daß in diesen Organisationen alles in Ordnung sei und nur die Partnerorganisation diesen internationalen Ansprüchen zur Frauenförderung nicht nachkomme.

Die Aussagen der meisten Befragten lassen darauf schließen, daß eine qualitativ und zugleich quantitativ ausgerichtete Frauenförderung eine frauenbezogene Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit ermöglichen könnte. Sie sollte deshalb als eine grundlegende Aufgabe in allen Bereichen der Entwicklungszusammenarbeit verstanden werden. Eine Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Problemstellungen bei allen Mitarbeitenden und Projektteilnehmenden ist dafür erforderlich. Durch die Einbeziehung von Frauen in die System-, Management- und Verwaltungsebene erhoffen sich zwar einzelne Verantwortliche insbesondere Effizienzsteigerungen, sowohl innerhalb der Geber-, als auch der Partnerorganisationen; diese Integration ist jedoch nicht unproblematisch, denn die meisten Aus-, Fort- und Weiterbildungen werden im Bereich der nonformalen beruflichen Bildung schwerpunktmäßig in den typischen Männerberufen durchgeführt.

Obwohl von offiziellen Programmen diesen zum Teil neu geschaffenen - vorwiegend für männliche Bildungsteilnehmer ausgerichteten - Berufsfeldern ein großer Stellenwert beigemessen wird, ist es auffallend, daß die Befragten diese so gut wie gar nicht erwähnen. Ob diese zunehmenden beruflichen Qualifizierungen innerhalb der nonformalen Bildung eine positive Wirkung auf das Geschlechterverhältnis zeigen oder das vorhandene Geschlechterverhältnis nur tradieren, wäre eine wichtige Frage sowohl für die Frauenförderung als auch für die Bildungsforschung. Um das Programmumfeld in einer von Männern geprägten Umwelt zu verbessern, sind neben der Institutionalisierung der Frauenförderung zusätzlich weitere Analysen zu den institutionsinternen Strukturen, d.h. zur geschlechter-hierarchischen Arbeitsteilung zwischen den männlichen und weiblichen Mitarbeitenden, unabdingbar. Denn die fachlichen und entscheidungsrelevanten Tätigkeiten, die vorwiegend Männern zugeordnet sind, und die für-



Foto: Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg

holt, sondern sie liege nun im Bereich des Umweltschutzes. Somit habe eine Verschiebung zu einem relevanteren Thema stattgefunden.

Die Geschlechterfrage erweist sich besonders innerhalb der stark männlich dominierten Organisationen als ein bislang ungenügend thematisierter Bereich. Wie ein Experte ausführt, habe sich in einem deutschen kirchlichen Hilfswerk bei einer in den späten 80er Jahren durchgeführten internen Auswertung von Maßnahmen zur Frauenförderung ein grundsätzliches Defizit offenbart. Beispielsweise wird eine Organisation *„sehr stark von männlichen Antragstellern und Projektleitern dominiert. Bei bis zu 80% der Initiativen liegt die Verantwortung für die Projekte in den Händen von Männern. Dies gilt ebenso für andere Hilfswerke. Gerade die Entschei-*

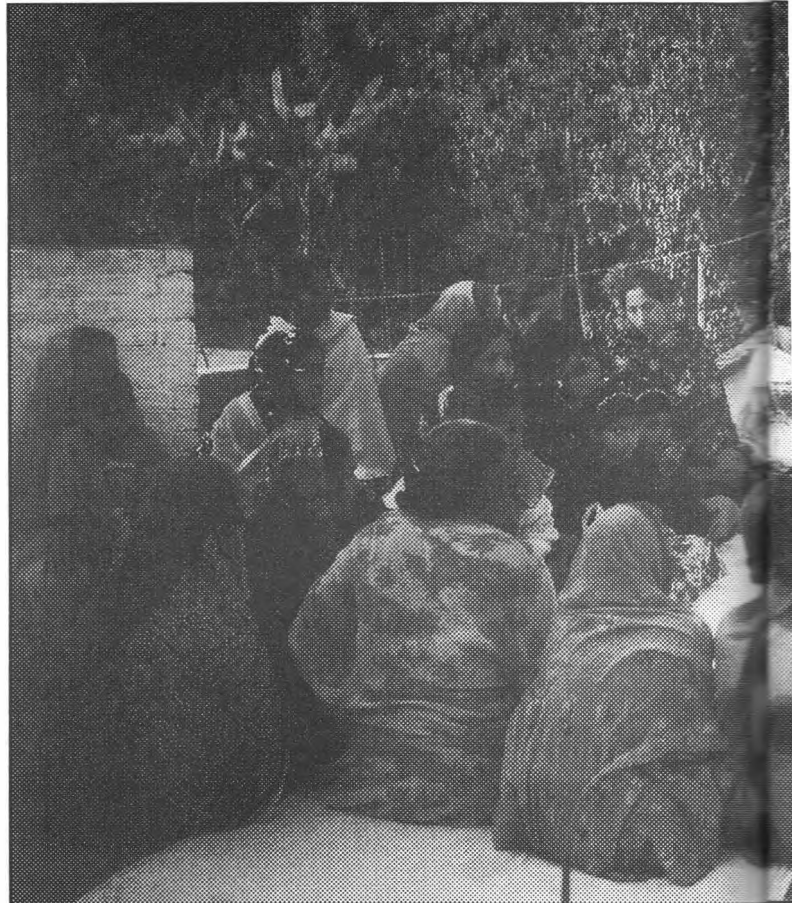
sorgenden, betreuenden und verwaltenden Arbeiten, die für die Frauen gedacht sind, bedürfen daher einer Reflexion und entsprechender Neudefinitionen. Diese Veränderungen einzufordern, führt zu nachhaltigen Konflikten.

Erklärungsversuche für die zögerliche Adaption internationaler Verpflichtungen

Die drei Positionen zum Selbstverständnis der Frauenförderung decken die Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis, zwischen den gutgemeinten Absichten und den Schwierigkeiten der Umsetzung von geforderten Veränderungen in der Bildungszusammenarbeit auf. Zwar sind bereits eine Vielzahl offizieller Versprechungen, Vereinbarungen und Empfehlungen erfolgt, dessen ungeachtet gibt es noch viele typische sogenannte 'gender-blindness'-Fälle. Die durchgeführte Befragung bestätigt die Vermutung, daß sich die Ansätze zur Förderung nonformaler Frauenbildungsprogramme offenbar im institutionsinternen Selbstverständnis zur Frauenförderung widerspiegeln. Es finden sich Parallelen zur eher ablehnenden Haltung der Förderung nonformaler Frauenbildungsprogramme. Veränderungen im ungleichen Geschlechterverhältnis werden vorwiegend durch männliche Befragte als fragwürdig eingestuft. Dies wird folgendermaßen begründet: In der Abwendung von der Debatte um die Frauenförderung und in der Hinwendung zur Geschlechterdebatte sei einerseits zwar eine positive Entwicklung wahrzunehmen. Andererseits erachten die befragten Experten die Inhalte der 'Women in Development-Debatte' anscheinend als zu eng und zu frauenbezogen. Den Ausführungen ist zu entnehmen, daß sie die Frauenförderung innerhalb deutscher Organisationen zunächst als eine quantitative Integration von Frauen in die Entwicklungszusammenarbeit begreifen und von einer aufholenden beziehungsweise nachzuholenden Bildung ausgehen. Für die meisten ist es unstrittig, daß Frauen einen besonderen Lernbedarf haben, wie sich dies bereits in einem der Ansätze zur Förderung von Frauenbildungsprogrammen gezeigt hat. Angeblich benötigen Frauen besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, „um ihre Funktion als Frau“ ausüben zu können. Ein traditionell geprägtes Frauenbild führt indirekt zu Ablehnung der Frauenförderung und nimmt deshalb eine tragende Funktion in der Bildungszusammenarbeit ein.

Die Förderung von Frauen innerhalb deutscher Organisationen wird von einigen männlichen Befragten meist jedoch negativ bewertet und zuweilen sogar als Gefahr betrachtet. Als bedrohlich wird erlebt, wenn damit der Verlust eines Arbeitsplatzes auf der strukturellen und so gleichzeitig auf der personellen Ebene der deutschen Organisationen wie in den Partnerorganisationen einhergehen würde. Letztendlich distanziert sich ein Teil der männlichen Befragten von der Frauenförderung und Gender-Diskussion. Die Gender-Debatte hat bei einigen Experten deshalb einen geringen Stellenwert, weil die Frauenförderung nicht als ein „Phänomen der bisherigen Vernachlässigung“ erachtet worden ist: „Ich habe manchmal den Eindruck, daß viele Organisationen das nur machen, weil es aus der Frauenbewegung kommt.“ Sicherlich hätten die Diskussionen aus den Frauenbewegungen hier wie auch in den Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas

einen gewichtigen Einfluß gehabt, gesteht derselbe Bildungsexperte ein, aber es müsse auch einer Bedrohung entgegen gewirkt werden; denn, „wo es auch herkommt, es ist nicht relevant, und den Schuh der Vernachlässigung ziehen wir uns nicht an. Im Grunde genommen muß man dazu beitragen, eine Abschottung von Männer- und Frauenarbeit zu verhindern.“ Und dabei dürfe man die Rolle der Männer nicht vernachlässigen, wie einer der Befragten unmißverständlich geäußert hat. Gerade diese künstliche Trennung oder Opposition zwischen Männern und Frauen sollte durch die Frauenförderung vermieden werden, was im Sinne der Frauenförde-



rung nicht ohne weiteres gewollt ist, aber auch nicht zu leugnende Konsequenzen hat.

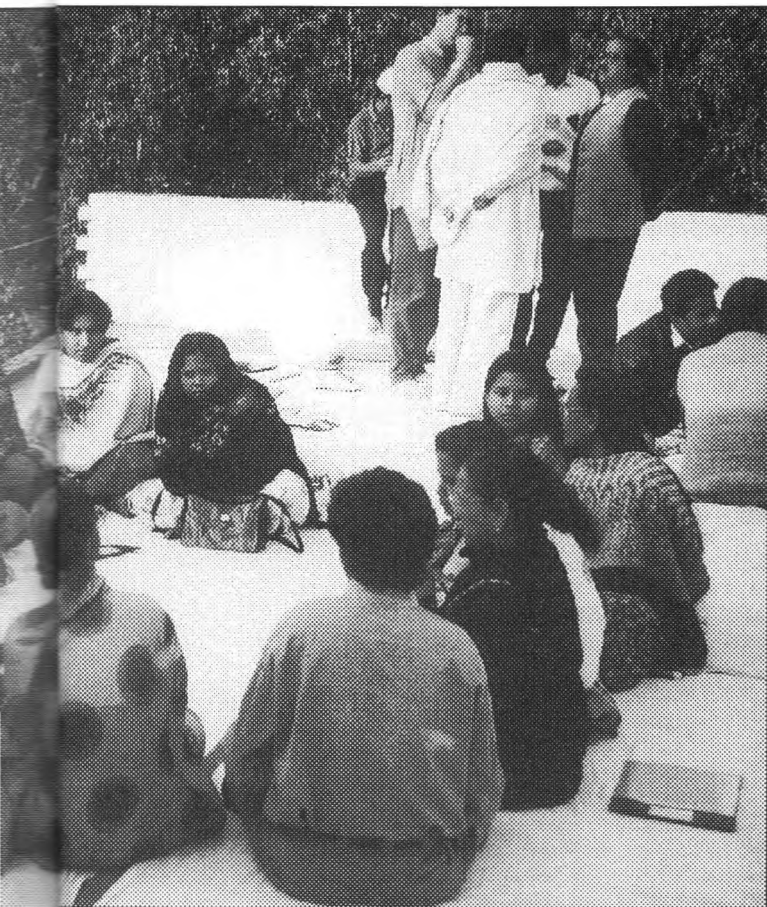
Die von Männern angenommene Bedrohung soll nachfolgend betrachtet werden. Strukturelle Konflikte innerhalb der Organisationen sind vorprogrammiert. Dies vermag nicht erstaunen, denn wie Oswald Neuberger in seiner Organisationsanalyse beschreibt, beruhen Organisationen zu einem überwiegenden Teil auf dem Funktionieren der alltäglichen Routine³. Um ein einigermaßen reibungsloses Funktionieren von Organisationen sicherzustellen, wirken eine Vielzahl oftmals unreflektierter und unbewußter Ordnungen, Gesetzen und Anweisungen zusammen. Diese müssen dann bei einer grundlegenden Veränderung tragender Organisationsstrukturen folgerichtig neu interpretiert werden. Eine konsequente Institutionalisierung der Frauenförderung und Befürwortung nonformaler Frauenbildungsprogramme stellt patriarchal geprägte Alltagsstrukturen unweigerlich in Frage. In diesem Zu-

sammenhang bietet die in fast allen Organisationen theoretisch gutgeheißene Gender-Debatte die Möglichkeit, die verschiedenen Konfliktfelder und Hindernisse tatsächlich deutlich zu machen. Wie die Stellungnahmen der Befragten verdeutlichen, wird dies aber Spannungen in der täglichen Arbeit zur Folge haben. In ihrer Konsequenz würden die erforderlichen und einzurichtenden Frauenförderprogramme die relativ festgefühten Strukturen aus den Fugen geraten lassen. Die üblicherweise im System von Organisationen fest installierten Lösungsansätze widersprächen dann geradezu einer konsequenten Realisierung der Frauenförderung inner-

kausale Begründung bzw. Auseinandersetzung, und ohne das Gesicht zu verlieren. Die Frauenförderung wird letztendlich in den Bereich „organisatorischer Kleinkram“ geschoben, um den man sich zwar ebenfalls kümmern muß, dem aber ein Hauptgewicht nicht mehr zugebilligt wird. Mit der Reserviertheit gegenüber und der Ablehnung der Frauenförderung wenden die männlichen Befragten Gefahren ab, die offenbar auf der einer verborgenen Ebene, der „Unterbühne“ zu verorten sind, auf der persönlichen Erfahrungsebene, die nachfolgend betrachtet werden soll⁴.

Durch die Veränderungen oder Überschreitungen bestehender Grenzen, die zum Teil nicht ohne weiteres ersichtlich und anerkannt sind, werden männliche und weibliche Lebens- und Identitätsräume bedroht. Grenzen geben im gesellschaftlichen Gefüge so etwas wie Ordnung und Sicherheit. Und gerade die Sicherung und Aufrechterhaltung der Geschlechtergrenze, die Konstruktion und Zuordnung der sozialen Geschlechterrollen, der vorhandenen geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung sowie der Zugang zu Ressourcen sind dabei offenbar von existentieller Bedeutung. Das stete Einfordern von Frauenfördermaßnahmen, ob in den deutschen Organisationen oder bezogen auf die nonformalen Frauenbildungsprogramme, kann deshalb dazu führen, daß dies als rechtmäßiger Übergriff und Bedrohung erlebt wird⁵.

Mit den strukturell geforderten Veränderungen durch Frauenförderpläne wird die bestehende Geschlechtergrenze berührt; in der vorliegenden Untersuchung benennen die Experten die Angst vor dem persönlichen Arbeitsplatzverlust. Damit werden Frauen auch als Bedrohung wahrgenommen, und ein Resonanzboden für das Empfinden der Grenzen in der Geschlechterordnung sowie für die bestehende Ordnung der jeweiligen Organisationen wird geschaffen. Dies ist aber auch eine logische Konsequenz, da die Grundlage des Feminismus gerade die Thematisierung der Geschlechterdifferenz ist, die es für jeden gesellschaftsrelevanten Bereich zu betrachten gilt. Unbewußte, sich an der Geschlechterdifferenz entzündende Konflikte werden dann jedoch leicht hinter sachlich erscheinenden Legitimationen verborgen⁶. Sie zeigen sich in der institutionellen Alltagsarbeit und berühren dort individuelle, psychische und gesellschaftlich anerkannte Muster. Zu nennen ist hier vor allem die Verschiebung bzw. Infragestellung der Geschlechtergrenzen und die daraus resultierenden veränderten Machtverhältnisse sowie neu zu erwartende Positions- und Ressourcenansprüche. Die Zurückhaltung der männlichen Befragten gegenüber der Frauenförderung könnte nach Regina Becker-Schmidt u.a. mit bestehenden Ängsten vor Veränderungen in den Strukturen der Organisationen und in einem Aufbrechen vorhandener Männerbünde erklärt werden. Strukturelle Konflikte und Widerstände in der Bildungsplanung sind aufgrund der geschlechterbedingten Interessensgegensätze unweigerlich vorprogrammiert. Dies mag darin begründet liegen, daß die bestehenden „Männerbünde“, die nicht nur in anthropologischen Studien beschrieben werden, heutzutage häufig in den sogenannten modernen Industriegesellschaften zu finden sind, denn die „moderne Hierarchie kennt viele Ränge und ist im Ursprung nichts anderes als ein aufgefächertes Altersklassensystem von Männern.“ Dies kann ein Hinweis darauf sein, warum es an einer Umsetzung der Frauenförde-



Gender-Training in Bihar, Indien (Foto: Gregor Lang-Wojtasik)

halb deutscher Organisationen.

Vor diesem Hintergrund muß eingeräumt werden, daß mit der Umsetzung der Frauenförderung in den deutschen Organisationen nicht unweigerlich eine Verbesserung der Situation von Frauen in der Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit verbunden sein muß; es werden gleichzeitig neue Problemfelder produziert. Dies steht dann im Gegensatz zur abgeleiteten Annahme, daß die Frauenförderung nur aus einem Problemfeld bestehe, für das sich relativ einfach eine objektivierbare Lösungsstrategie entwickeln lasse. Dies trifft aufgrund der Komplexität der Organisationssysteme und ihrer systemimmanenten Struktur nicht zu. Folgende Argumentation zweier Experten verdeutlicht diesen Sachverhalt: Die Hinwendung zur aktuellen Umweltdebatte zeigt, daß typische organisationsimmanente Mechanismen im Sinne von Neuberger bereits wirksam werden. Scheinbar erlauben solche Themen eine Abwendung von der Frauenförderung, ohne

rung fehlt, denn offenbar sind verborgene Kräfte am Werk, die das komplizierte System über alle irrationalen Phänomene hinweg innerhalb und äußerlich stabil halten. Bei psychologisch und strukturell begründeten und sich in einer Anzahl von Äußerungen der männlichen Befragten manifestierenden Ängsten vor Machtverlust billigen die Experten nicht nur, sondern sie erwarten von Frauen - sowohl hier wie auch in anderen Ländern - letztendlich wesentliche Impulse und Initiativen bei der Lösung der immensen Probleme in der Entwicklungszusammenarbeit. Der Anspruch der männlichen Befragten: „*Ohne die Frauen geht fast gar nichts mehr*“, bei gleichzeitiger Befürchtung vor grundlegenden Veränderungen - auch im persönlichen Bereich - entlarvt die bestehende Grundproblematik. Häufig dominiert die eigene Angst beispielsweise vor Statusverlust. Sie rechtfertigen zwar die Frauenförderung, wünschen jedoch, daß sie etabliert wird, ohne Veränderungen mit sich zu bringen. Sie wollen eine Frauenförderung in der Form, daß Frauen die „Arbeit“ machen, und sie sich der Verantwortung entziehen können. Damit wird der Argumentation gefolgt, daß die Frauenförderung nur die Frauen aus den Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas betreffe; dies bedeutet logischerweise dann nur eine Förderung der nonformalen „Frauenbildungsprogramme“ und nicht die grundlegende Förderung von Frauen in der Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit. Offenbar können gerade die männlichen Befragten diesen Zusammenhang nur bedingt erkennen. Die Erfahrungen und Einschätzungen der Expertinnen zur Frauenförderung innerhalb deutscher Organisationen unterscheiden sich deutlich von denen ihrer Kollegen.

Die Debatten und Auseinandersetzungen um die Frauenförderung haben nach Meinung der befragten Expertinnen dazu geführt, daß die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern differenziert analysiert werden. Mittels der Gender-Analyse ist die Machtfrage zunehmend in den Mittelpunkt gerückt worden. Dies gilt nicht nur für die Strukturen innerhalb der Organisationen, sondern auch für die Konzeption nonformaler Bildungsprogramme. So erwarten gerade die weiblichen Befragten von der Frauenförderung häufig eine grundlegende gesellschaftsverändernde Wirkung in der gesamten Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit und somit ein gleichwertiges und gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis. Einen maßgeblichen Beitrag - so die befragten Expertinnen - kann die Gender-Analyse für die Neudefinition der Geschlechterrollen und der gesellschaftlichen Verhältnisse leisten, indem ein Prozeß gefördert wird, um „*die vielen kleinen Tricks im männlichen Dominanzverhalten offenzulegen. Oft ist es unfaßbar, daß Männer sagen, sie haben nicht gewußt, daß ihre Frauen mehr Stunden in der Woche arbeiten als sie. Gerade die 'practical and strategical Gender needs' sind ein wichtiges analytisches Instrumentarium, um den Bildungsprozeß von Frauen zu verdeutlichen.*“ Gleichzeitig kann die Gender-Debatte dabei hilfreich sein, auch die weiblichen Denkmuster im ungleichen Geschlechterverhältnis aufzubrechen. Die geäußerten, meist geschlechtsabhängigen Positionen der männlichen und weiblichen Befragten dokumentieren, daß zwischen der quantitativen und qualitativen Erfassung von Frauen, bei der das ungleiche Geschlechterverhältnis in den Mittelpunkt der Analyse ge-

stellt wird, noch ein weiter Weg liegt.

Die Frauenförderung und die Entwicklung frauenbezogener nonformaler Bildungsprogramme benötigt Zeit und Raum für Auseinandersetzungen, sowie eine Bildungskonzeption, die die Mehrfachbelastungen, die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und die Machtstrukturen im Geschlechterverhältnis aufzubrechen vermag. Bei diesen konzeptionellen Überlegungen darf das männliche Geschlecht nicht aus seiner Verantwortung entlassen werden. Eine gleichberechtigte Bildungszusammenarbeit muß die Bildungsbedürfnisse von Männern und Frauen gleichermaßen erfassen.

Literatur:

- Becker-Schmidt, Regina:** Verdrängung, Rationalisierung, Ideologie. Geschlechterdifferenz und Unbewußtes. Geschlechterverhältnis und Herrschaft. In: Knapp, G./Wetterer, A. (Hg.): Tradition, Brüche, Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg 1992, S.65-114.
- Fröse, Marlis W.:** Unsichtbare Mauern. Nonformale Bildung und Frauen in der internationalen Bildungszusammenarbeit der BRD. Frankfurt/Main 1997.
- Neuberger, Oswald:** Von sich reden machen. Geschichtsschreibung in einer organisierten Anarchie. In: Volmerg, a.a.O., S.25-72.
- **Ders.:** Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen. Stuttgart 1995a.
- Ortmann, Günther:** Organisation und Psyche. In: Volmerg, a.a.O., S.205-250.
- Volmerg, B. u.a.:** Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen. Freiburg 1995.

Anmerkungen:

- 1 Die Benennung der Befragten erfolgte anonymisiert, siehe dazu ausführlich die Untersuchung von Fröse (1997). In diesem Beitrag wird auf die Wiedergabe der Kodierung verzichtet. Zitate einzelner Expertinnen und Experten werden kursiv gedruckt.
- 2 Vgl. die ausführliche Bibliographie in Fröse 1997.
- 3 Vgl. Neuberger 1995:47/1995a
- 4 Dabei muß in Betracht gezogen werden, daß die Reduktion auf die Psyche allein nicht ausreicht, da es immer auch institutionelle Imperative gibt, die für die Konstruktion von wissenschaftlichen Tatsachen verantwortlich sind, so Ortmann 1995:205f.
- 5 Vgl. Volmerg 1995:158.
- 6 Solche Rationalisierungen bestehen nach Meinung von Becker-Schmidt (1992:72/81) auf der Ebene der psychoanalytischen Interpretation aus Scheinargumenten und halben Wahrheiten. Für das Funktionieren der "Männerbünde" sei der direkte und indirekte Ausschluß von Frauen eine der Grundvoraussetzungen, ebenso wie der automatisch zu Verfügung stehende 'Männerbonus'.

Marlies W. Fröse, geb. 1958, Dr. phil., Erzieherin, Diplomsozialarbeiterin, Diplompädagogin; seit vielen Jahren in der Erwachsenenbildung und Bildungsplanung tätig, u. a. als Lehrbeauftragte der FH Köln (FB Sozialarbeit) und als Gutachterin für Frauenbildungsprojekte in Ländern Afrikas und Asiens; seit Dezember 1998 Professorin für Sozialarbeitswissenschaft an der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt. Arbeitsgebiete: Management in sozialen Organisationen, Interkulturalität, Geschlechterforschung Traumatisierung in Kriegs- und Krisengebieten.

